

Vom Verwalten zum Managen, Eine Veranstaltungsreihe
der Universität und der Universitätsmedizin Göttingen

Hoch geschätzt – gering vergütet?

Zur Bewertung und Vergütung der Tätigkeiten in Sekretariaten und in der Pflege

Göttingen, 12. November 2013

Worum es nicht geht:



Worum es geht:

Bruttojahresverdienste* von

Bürofachkräfte	43.884
Sonstige Techniker	52.854
Krankenpfleger/innen	37.245
Maschinenbau- schlosser/innen	41.539

Überblick

- Was bedeutet Entgeltgleichheit?
- Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?
- Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?
- Was sagt die Forschung zur Bewertung der Arbeit im Hochschulsekretariat?
- Wie kann eine bessere Bewertung im Sinne der Entgeltgleichheit erreicht werden?

Was bedeutet Entgeltgleichheit?

Nach Art. 157 AEUV* (ex-Artikel 141 EG) und vielen anderen Rechtsquellen:

**Gleiches Entgelt für Männer und Frauen
bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit**

Dieses Prinzip hat Grundrechtscharakter!

Was bedeutet Entgeltgleichheit?

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Leiterin EDV = Leiter EDV

Sekretärin = Sekretär

Lagerarbeiterin = Lagerarbeiter

Krankenpflegerin = Krankenpfleger



Was bedeutet Entgeltgleichheit?

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

- ? Friseurin
- ? Krankenpflegerin
- ? Sekretärin
- ? Erzieherin
- ? Bibliothekarin
- ? „Frauenberufe“



- ? Briefzusteller
- ? M.schlosser
- ? Hausmeister
- ? Bautechniker
- ? Elektroingenieur
- ? „Männerberufe“

Gleichwertige Arbeit = inhaltlich unterschiedliche Arbeit, die aber in Bezug auf Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert ist („Äpfel und Birnen“)

Zentrale Frage: Wie kann Gleichwertigkeit festgestellt werden?
Durch Arbeitsbewertung!

Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?

Weiblich dominierte Arbeit ist oft mit Reproduktionsarbeit verknüpft:

pflegen

putzen und
aufräumen

erziehen

Ordnung
halten

beraten,
unterstützen

Kontakte
pflegen

sich um andere
Menschen
kümmern

kochen

servieren

Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?

- **Reproduktionsnahe Dienstleistungen** finden sich häufig in den **ungünstigen Arbeitsmarktsegmenten** mit
 - instabiler Beschäftigung,
 - niedrigen Entgelten,
 - ungünstigen Arbeitsbedingungen,
 - geringen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen.
- **Nachfrage(Arbeitgeber)seitige Erklärungsansätze:**
 - Frauen sind „ideales Rekrutierungspotential“ für prekäre Arbeitsverhältnisse.
 - Sie werden (immer noch) als Hinzuverdienerinnen angesehen.
 - Ihnen wird geringes Interesse an langfristiger ununterbrochener Beschäftigung unterstellt,
 - sowie geringe Aufstiegsorientierung und Qualifizierungsbereitschaft.

Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?



➤ **Angebots(Arbeitnehmer)seitige Erklärungsansätze:**

- Die familiär-reproduktionsbezogene Sozialisation von Frauen hindert sie an der Durchsetzung ihrer materiellen Interessen.
- Frauen seien mehr an der inhaltlichen Aufgabenerfüllung interessiert als an ihrem Verdienst.
- Familiär-reproduktionsbezogene Qualifikationen werden als kostenlose, quasi naturgegebene Fähigkeiten angesehen, die nicht als professionelle Qualifikationen vergütet werden müssen.
- „Die Wertlosigkeit der Hausarbeit ist also die Ursache der unerhörten Billigkeit der weiblichen Lohnarbeit.“ (Schröder 1978)
- Frauen fehlt die Definitionsmacht darüber, was Arbeit, Qualifikation und Leistung ist.

Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?

➤ Der gesellschaftliche Hintergrund:

- Niedrige Bewertung des Weiblichen in patriarchalen Gesellschaften.
- „Sei doch kein Mädchen!“ „Das ist nur was für Frauen!“ „Schon wieder so ein Frauenfilm!“ „Frauenkram ...“
- Margaret Mead: *„Es gibt Dörfer, in denen Männer fischen und die Frauen weben und andere, in denen Frauen fischen und Männer weben; aber in allen Dörfern wird die Arbeit der Männer höher geschätzt als die Arbeit, die von Frauen geleistet wird.“*
- 3. Mose, 27,1-4: *„Und der Herr redete mit Mose und sprach: Rede mit den Kindern Israel und sprich mit ihnen: Wenn jemand dem Herrn ein besonderes Gelübde tut, also dass du seinen Leib schätzen musst, so soll das sie Schätzung sein: ein Mannsbild zwanzig Jahre alt bis ins sechzigste Jahr sollst du schätzen auf fünfzig Silberlinge nach dem Lot des Heiligtums; ein Weibsbild auf dreißig Silberlinge. ...“*

Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?

Der gesellschaftliche Hintergrund: Ein Experiment



Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?

Ein Gemälde wurde Frauen und Männern gezeigt mit der Bitte, es zu bewerten. Was geschah?

(Antworten in Schwedischen Kronen)

Das Gemälde wurde gezeigt	Ihnen wurde gesagt, es sei gemalt von	Sie bewerteten es mit
Männern	einem Mann	44.000
	einer unbekannten Person	45.000
	einer Frau	18.000
Frauen	einem Mann	39.000
	einer unbekannten Person	43.000
	einer Frau	28.000

Quelle: Nyberg, A.: Why do women earn less than men? The Swedish Case, in: Schöner Wirtschaften – Europa geschlechtergerecht gestalten, Dokumentation der Konferenz vom 29.-30.10.2004, München 2005, S. 106

Wird die Arbeit von Frauen „gerecht“ bewertet und vergütet?



Wertschätzung aktuell und konkret am Beispiel einer Umfrage unter Hochschulsekretärinnen an der TU Braunschweig:

- 43/118: „Oft wird die Sekretärin immer noch als ‚Tippse‘ bzw. ‚Mädchen für alles‘ gesehen.“
- 64/118: „Die Tätigkeit der Sekretärin wird noch immer unterschätzt.“
- 2/118: „Sekretärinnen genießen eine hohe Anerkennung.“
- 51/100: „In meinem Arbeitsumfeld wird meine Arbeit als selbstverständlich angenommen. Lob und Anerkennung gibt es selten.“
- Hohe Arbeitsverdichtung, Zeitdruck
- Qualifizierung wird selten angeboten und anerkannt
- Gut gestaltete Arbeitsplätze

*Quelle: ver.di
Bezirk Region
Süd-Ost-
Niedersachsen*

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Prinzipien der Grundentgeltdifferenzierung und Arbeitsbewertung:

- Zur Bewertung der Arbeitstätigkeiten gibt es Arbeitsbewertungsverfahren, die meist tariflich vereinbart und betrieblich umgesetzt werden. Beispiel: neue Entgeltordnung des TV-L
- Sie folgen dem Prinzip der anforderungsabhängigen Entgeltdifferenzierung:
 - (1) Beschreibung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten
 - (2) Auswahl und Definition der Anforderungsarten, die vergütet werden sollen.
 - (3) Analyse der Anforderungen, die an den einzelnen Arbeitsplätzen an die jeweiligen Inhaber/innen gestellt werden.
 - (4) Bewertung der Anforderungen
 - (5) Zuordnung des Bewertungsergebnisses zu Entgeltgruppen
 - (6) Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe, die für ihren jeweiligen Arbeitsplatz zutrifft

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Rechtliche Anforderungen an Arbeitsbewertung:

- Der rechtliche Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit muss gewährleistet werden. (Art. 157 Abs. 1 AEUV)
- Das Entgeltsystem muss transparent, nachvollziehbar und überprüfbar sein. (EuGH Danfoss vom 17.10.1989 sowie Barber vom 17.5.1990)
- Die Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen nach denselben Kriterien bewertet werden. (Art. 4 Satz 2 der RL 2006/54/EG)
- Die Kriterien für die Bewertung der Tätigkeiten müssen die wesentlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes, das „Wesen“ der Arbeit abbilden. (EuGH Rummler vom 1.7.1986)
- Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei definiert, angewendet und gewichtet werden. (EuGH Danfoss, Nimz vom 7.2.1991 und Cadman vom 3.10.2006)

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?

Und die Entgeltordnung des TV-L? Ein Auszug:

Tätigkeit	EG	Tätigkeitsmerkmale
Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst	2	Einfache Tätigkeiten
	3	Eingehende Einarbeitung
	4	Schwierige Tätigkeiten; ¼ gründliche Fachk.
	5	Gründliche Fachkenntnisse
	6	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse
	8	Dito + 1/3 selbständige Leistungen
	9	Besonders verantwortungsvoll; gründliche, umfassende vielseitige Fachk. + Selbständigkeit
	10	1/3 besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	11	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung
	12	Besonderes Maß der Verantwortung

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Und die Entgeltordnung des TV-L?

Aus einer Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009:

Finanzbuchhaltung, verschiedene Formen der Rechenschaftslegung und die Prüfungsorganisation werden in erheblichem Umfang in den Sekretariaten der Lehrstühle vorbereitet und unterstützt.

„Diesen Wandel des Tätigkeitsprofils zu einer Art von ‚Wissenschaftskoordination‘ und des dafür notwendigen Qualifikationsanspruchs bilden die Tätigkeitsbeschreibungen und die Entgeltgruppen nur unzureichend ab.“

(Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“, FES, Bonn 2009, S. 29)

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?

Durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung!

- Verschiedene Verfahren in verschiedenen Ländern: Abakaba (CH), NJC (UK), HAC (SWE) ...
- Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation
- In D auf dieser Basis entwickelt: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (eg-check.de)

(von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll mit Unterstützung der HBS)



Was sagt die Forschung zur Bewertung der Arbeit im Hochschulsekretariat?



- Forschungsprojekt 2000/2001, gefördert von EU, BMFSFJ, BuKoF, in D, A, GB
- Ziele:
 - Mit Hilfe von diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung
 - tatsächliche Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen sichtbar machen und
 - dadurch mögliche Unterbewertung und Unterbezahlung aufdecken.
- Deutsches Teilprojekt untersuchte Tätigkeiten von Sekretärinnen und Handwerkern, Handwerksmeistern, Technikern, Laboringenieuren und Verwaltungsmitarbeitern an 5 Hochschulen
- Lit: Stefaniak: Diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung an deutschen Hochschulen, in: Ranftl et al.: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Praktische Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung, München/Mering 2002

Was sagt die Forschung zur Bewertung der Arbeit im Hochschulsekretariat?



Ergebnisse im Überblick, Teil 1:

Höhere Anforderungen bei Frauentätigkeiten	Höhere Anforderungen bei Männertätigkeiten
Planen und Organisieren	Fach- und Sachwissen
Lösung unvorhergesehener Probleme	Verantwortung für Sach- und Geldwerte
Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	Verantwortung für den Schutz der Umwelt
Mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit	Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen
Kooperation/Koordination	Anforderungen an Muskelarbeit
Einfühlungsvermögen	
Anforderungen an Nerven und Sinne, Körperhaltung	
Beeinträchtigungen durch Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbedingungen	

*Nicht dargestellt:
Vergleichbar hohe
Anforderungen*

Was sagt die Forschung zur Bewertung der Arbeit im Hochschulsekretariat?



Ergebnisse im Überblick, Teil 2:

- **Beispiel für einen Paarvergleich der Arbeitswertigkeit:**
 - Lehrstuhlsekretärin erzielt 663,4 Punkte (von 1.000).
 - Handwerker erzielt 595,6 Punkte.
 - Entgeltdifferenz: BAT VIb zu MTArb 7a, = 400 DM/Monat
- **Arbeitswertpunkte für 25 Hochschulsekretärinnen und 32 „Techniker“:**
 - 60% der Sekretariatsarbeitsplätze erzielen höhere Punkte.
 - 20% der Sekretariatsarbeitsplätze erzielen ähnlich hohe Punkte.
 - Sekretariatsarbeitsplätze sind 1 bis 3 Gruppen niedriger eingruppiert.

Wie kann Arbeit von Frauen gerecht bewertet werden?



Anforderungsarten des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten:

Anforderungen an das Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen
- Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

Anforderungen an Verantwortung

- Verantwortung für Geld- und Sachwerte
- Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer
- Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung
- Verantwortung für die Umwelt

Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Bewegungspräzision
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Sekretärin	Hausmeister
1. ... an Wissen und Können	7	6
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	6	1
3. ... an Verantwortung	2	5
4. Physische Anforderungen	3	5
Summe der Punktwerte, ungewichtet	18	17

Fiktives
Beispiel!

Beispiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Krankenpflegekraft	Haustechniker im Krankenhaus
1. ... an Wissen und Können	?	?
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	?	?
3. ... an Verantwortung	?	?
4. Physische Anforderungen	?	?
Summe der Punktwerte, ungewichtet	?	?

Wie kann eine bessere Bewertung im Sinne der Entgeltgleichheit erreicht werden?



Auf der gesellschaftlich-politischen Ebene

- ❖ Verbindliche Vorgaben für **sinnvolle** Prüfungen der Entgeltgleichheit in Regelungen und in der Praxis
- ❖ Entgeltgleichheitsgesetz mit Vorgaben zur Prüfung und Anpassung sowie verbesserten Klagemöglichkeiten
- ❖ Kampagnen, Informationen, Öffentlichkeit (Ausstellung, Equal Pay Day, Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit)
- ❖ Langfristig: gesellschaftliche Bewertung weiblich dominierter Arbeit hinterfragen und verändern

Wie kann eine bessere Bewertung im Sinne der Entgeltgleichheit erreicht werden?

Auf der tariflichen Ebene:

- ❖ Überprüfung bestehender Eingruppierungsregelungen auf Diskriminierungsfreiheit
- ❖ Vereinbarung diskriminierungsfreier Entgelttarife

Auf der betrieblichen Ebene:

- ❖ Sensibilisieren, informieren und Transparenz schaffen
- ❖ Durchführung von einzelnen Prüfungen oder Pilotprojekten
- ❖ Nutzen bestehender Netzwerke und Initiativen: BuKoF-Kommission MTV, ver.di-Initiative, Homepage der Uni Marburg, ...

Auf der individuellen Ebene:

- ❖ Schluss mit der Bescheidenheit! Durchsetzen des Rechts!

*Herzlichen
Dank für
Ihre
Aufmerk-
samkeit!*